

**Relaciones interpersonales de los funcionarios de la empresa Transporte Trasborden  
S.A.S en la ciudad de Montería: Estado y recomendaciones desde la actividad Física**

**Autores:**

**Andrea Paola Oviedo Mejía**

**Marianella Pastrana Cabadia**

**Universidad de Córdoba**

**Facultad de Educación y Ciencias Humanas**

**Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes**

**Montería**

**2020**

**Relaciones interpersonales de los funcionarios de la empresa Transporte Trasborden S.A.S en la ciudad de Montería: Estado y recomendaciones desde la actividad Física**

*Proyecto de investigación, como opción de trabajo de grado y como requisito de grado para obtener el título de licenciado en Educación Física, Recreación y Deporte*

**Autores:**

**Andrea Paola Oviedo Mejía**

**Marianella Pastrana Cabadia**

**Asesor: MSc. Willinton Watts**

**Universidad de Córdoba**

**Facultad de Educación y Ciencias Humanas**

**Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes**

**Montería**

**2020**

**Nota de aceptación**

**Jurado**

---

**Jurado**

---

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a mi madre, Yasmin del Carmen Mejía Jiménez, el Pilar más importante en mi vida, la persona que me ayudó con esfuerzo alcanzar este logro, esto es para ti madre, todo lo que soy y seré es gracias a tu incondicionalidad conmigo.

A mi padre Edwin Felipe Oviedo Buelvas, por su apoyo en este proceso, gracias a él llegue a esta carrera que culmino orgullosamente.

Gracias, padres esto es por y para ustedes.

**-Andrea Paola Oviedo Mejía.**

Dedico este trabajo a mis padres, Glabelis Cabadia y Tomas Pastrana, quienes han sido mi mayor motivación para lograr este objetivo, siendo ellos mi tesoro más importante. En el cual, trabajaron duro para poder apoyarme durante toda mi vida y querer darme lo mejor, ellos son mi mayor admiración. A mis hermanos Carlos Andrés Pastrana y Omar pastrana, por aportar un grano de arena para poder alcanzar tan anhelado sueño.

Todo lo que soy y seré es gracia a mi Familia, gracias, esto es por ustedes.

**-Marianella Pastrana Cabadia-**

## **AGRADECIMIENTOS**

Primeramente, darle gracias a Dios por permitirme junto a mi compañera, amiga y colega Marianella Pastrana culminar este importante logro.

A mis padres Edwin Felipe Oviedo Buelvas y Yasmin del Carmen Mejía Jiménez por brindarme la oportunidad de ser lo que soy hoy en día.

A nuestro asesor el profesor Willinton Watts y a nuestro colega Maiky Ruiz, excelentes profesionales, que con dedicación, perseverancia, esfuerzo y conocimientos nos ayudaron a culminar la presente investigación.

A la universidad de Córdoba, mi Alma mater, la que me acogió durante todos estos años brindándome a través de los docentes la mejor educación de calidad.

**-Andrea Paola Oviedo Mejía.**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios sobre todas las cosas.

A mi colega y amiga, Andrea Oviedo, por ser mi acompañante en esta gran aventura.

A mis padres Glabelis Cabadia, Tomas Pastrana y mi hermano, Carlos Andrés Pastrana, por su apoyo, dedicación y sacrificio durante todos estos años, ayudando a forjar en mí a una gran mujer.

A mi hermano Omar Pastrana, quien me brindo alas para volar en este sueño, creyendo en mí y brindándome su apoyo para alcanzar este objetivo tan importante.

A nuestro asesor Willinton Watts, junto con nuestro futuro colega Lic. Maiky Ruiz. Por su paciencia y entrega, dedicando sus ayudas y conocimientos para poder culminar este trabajo.

A la Universidad de Córdoba por permitirme llevar a cabo mi formación profesional en ella y todos los docentes del Programa Licenciatura En Educación Física, Recreación y Deportes, que hicieron parte de tan magnifico proceso.

**-Marianella Pastrana Cabadia-**

## **Resumen**

**Introducción:** Esta investigación habló de las Relaciones interpersonales, en el entorno laboral de una empresa de transporte de la ciudad de Montería. La investigación se centró en el ámbito laboral y las relaciones interpersonales como parte fundamental para el desarrollo profesional.

**Objetivo:** Determinar algunos aspectos de las relaciones interpersonales de los funcionarios de la empresa Transporte Trasbordar en la ciudad de Montería y ofrecer recomendaciones para su intervención desde la actividad física.

**Métodos:** Esta investigación se desarrolló, de acuerdo con lo que manifiesta Sampieri et al. (2014) bajo un enfoque cuantitativo porque según la naturaleza de las variables es de origen numérico y el análisis estadístico es imprescindible para esta investigación. Tiene un alcance descriptivo porque se da a conocer el fenómeno estudiado. La población objeto de estudio fueron 10 funcionarios de la empresa Transporte Trasbordar S.A.S. Se evaluaron 10 sujetos; 5 hombres y 5 mujeres con edades entre 28 y 40 años.

**Resultados:** En las gráficas 1 y 2, el trabajo en equipo, la comunicación y el trabajo entre compañeros son los aspectos menos favorables de las relaciones interpersonales lo que ha perjudicado significativamente la productividad de la población objeto de estudio.

**Conclusiones:** Los aspectos de las relaciones interpersonales como, el trabajo en equipo, la comunicación y la relación entre compañeros, son los criterios que se encuentran en peores condiciones y ha generado inconvenientes en el desempeño individual en esta población objeto de estudio.

**Palabras claves:** Relaciones interpersonales, Actividad Física, Pausas Activas.

## **Abstract**

**Introduction:** This research will talk about interpersonal relations in the working environment of a transport company in the city of Montería. The research will focus on the workplace and interpersonal relationships as a fundamental part of professional development.

**Objective:** To determine some aspects of the interpersonal relations of the officials of the transshipment company in the city of Montería and offer recommendations for their intervention from physical activity.

**Methods:** This research was developed, according to what Sampieri et al. (2014) under a quantitative approach because, depending on the nature of the variables, it is of numerical origin and statistical analysis is essential for this research. It has a descriptive scope because the phenomenon studied is disclosed. The population under study was 10 officials from the company Transport Transfer S.A.S. 10 subjects were evaluated; 5 men and 5 women aged between 28 and 40 years.

**Results:** In graphs 1 and 2, teamwork, communication and work among colleagues are the least favorable aspects of interpersonal relationships, which has significantly impaired the productivity of the population under study and **Conclusions:** The aspects of Interpersonal relationships, such as teamwork, communication and the relationship between colleagues, are the criteria that are in the worst conditions and have generated inconveniences in individual performance in this study population.

**Key words:** Interpersonal relations, Physical Activity, Active breaks.



## Tabla de contenido

Introducción.....	1
1. Descripción y formulación del problema .....	2
2. Justificación.....	5
3. Objetivos .....	7
<b>3.1 Objetivo general:</b> .....	7
<b>3.2 Objetivos Específicos:</b> .....	7
4. Estado del arte.....	8
<b>4.1 Antecedentes investigativos:</b> .....	8
<b>4.2 Marco teórico</b> .....	10
4.2.1 Pausas Activas.....	10
4.2.2 Relaciones interpersonales .....	11
4.2.3 Actividad Física.....	12
5. Marco Legal.....	13
6. Metodología.....	14
<b>6.1 Enfoque y alcance</b> .....	14
<b>6.2 Población y muestra</b> .....	14
7. Resultados .....	16
8. Conclusiones.....	19
9. Recomendaciones. ....	20
10. Bibliografía.....	21
11. Anexos.....	23
.....	23
.....	23

## **Tablas**

Tabla 1 Tabla de Antecedentes investigativos. ....	9
Tabla 2 Preguntas y respuestas del cuestionario PAR-Q. ....	18
Tabla 3 Protocolo de entrenamiento .....	20

## **Gráficas**

Gráfica 1 Primera sección de preguntas.....	16
Gráfica 2 Segunda sección de preguntas .....	17
Gráfica 3 Tercera seccion de preguntas .....	17

## **Introducción**

Esta investigación habló de las Relaciones interpersonales, en el entorno laboral de una empresa de Transporte de la ciudad de Montería, se centró en el ámbito laboral y las relaciones interpersonales como parte fundamental para el desarrollo profesional.

En el trabajo, los funcionarios deben tener cohesión de grupo para cumplir con los objetivos y así brindar un excelente servicio acorde a las necesidades del consumidor. Tener un orden, brindar ayuda, facilitar el trabajo mutuo, colaborar como equipo, la comunicación, el trabajo en equipo, son aspectos claves para mantener la productividad y de forma amena las relaciones interpersonales de un grupo de personas dentro de una empresa.

Como característica principal de esta investigación, se buscó determinar qué aspectos de las relaciones interpersonales son deficientes en grupo de funcionarios y se propusieron actividades que ayudan a combatir la problemática a través de la actividad Física utilizando como herramienta, las pausas activas.

Para determinar cada uno de los aspectos la investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo; también, se aplicó una encuesta para conocer qué aspectos de las relaciones interpersonales no están favoreciendo el entorno laboral.

Por último, esta investigación se lleva a cabo para fortalecer los campos de intervención desde el programa de licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte y áreas a fines.

## **1. Descripción y formulación del problema**

Los trabajadores constituyen la mitad de la población del mundo y son los máximos contribuyentes al desarrollo económico y social. Su salud no está condicionada sólo por los peligros en el lugar de trabajo, sino también por factores sociales e individuales y por el acceso a los servicios de salud (OMS, 2007). Todo ello implica al trabajador como un ciudadano más y derecho a tener condiciones óptimas en su entorno laboral. También de acuerdo Díaz Martínez, Mardones Hernández, Mena Bastias, Rebolledo Correño, & Castillo Rematal en el (2011) La inactividad Física en el trabajo trae consigo el aumento de las incapacidades laborales, afectando así a la empresa por estar pagando un servicio que en su momento no se presta y a la sociedad por no contar con el personal a la hora de necesitar un servicio.

Al no realizar algún tipo de actividad Física durante la jornada laboral como las pausas activas y estar mucho tiempo inmóviles de acuerdo a Cáceres Muñoz et al. (2017) trae consigo problemas musculoesqueléticos como dolores en el cuello, hombro, muscular de la zona lumbar, hombro y muñeca. Ello trae consigo las molestias en las horas laborales y afectando la salud de los individuos.

Así mismo, de acuerdo con Vásquez Jara (2015) las relaciones interpersonales están condicionadas por factores internos y externos; el primero, incluye la personalidad, los valores, la cultura, la edad entre otros, y lo segundo; por condiciones del trabajo y la falta de tiempo para esparcimiento. Este último, indica que las pesadas jornadas laborales alteran las relaciones interpersonales por alterar el entorno laboral. Por ello, se debe tener en cuenta que, todas las personas necesitan crecer en un entorno socialmente estimulante pues el

crecimiento personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás (incluyendo compañeros de trabajo).

Las relaciones interpersonales, se define como el conjunto de contactos que tienen los seres humanos como seres sociables con el resto de las personas (Fernández, 2010). También existen dos tipos: Positiva y negativa. La positiva Cuando existe un clima de confianza entre las personas, se logran armonizar los conflictos entre la organización formal (estructura y organización que el grupo recibe del exterior) con la informal (grupos pequeños unidos por intereses comunes) y producto de ello se obtiene (Tamayo, 2011; citado por Gonzales, 2018) y la negativa, En el grupo de trabajo, predominan celos, resentimientos y las suspicacias, generan descontento, incomodidad, relajamiento, de la disciplina y del espíritu de cuerpo; fatiga e inseguridad; irritabilidad; enojo e incremento de enemistades; aumento de errores y accidentes; ausentismo y rotación alta del personal; reducción de la producción, de la eficiencia, eficacia y efectividad (Gonzales, 2018)

En reuniones previas con directivos de la empresa Transporte Traslado, informaron que existen problemas interpersonales en los funcionarios de esta empresa desde hace unos 3 años aproximadamente. Esto se ha convertido en una situación cotidiana y tiene preocupado a sus directivos dado que disminuye la eficiencia laboral, afectando directamente a la empresa.

Teniendo en cuenta los inconvenientes anteriormente mencionados, la empresa no ha implementado ninguna herramienta para conocer con certeza las condiciones de los algunos aspectos de las relaciones interpersonales de la empresa, cerciorarse que trae consigo esta problemática y así buscar una medida eficaz ante la situación que se está presentando.

La empresa transporte trasbordar S.A.S se encuentra en la calle 41 15 B-22 L12 El Mora, empresa prestadora de servicio Transporte terrestre, tales como: Transporte escolar, Transporte turístico, Transporte empresarial, viajes corporativos, excursiones y Transporte especial, con el objetivo de brindar un servicio de calidad y seguridad a sus clientes.

Después de una breve búsqueda de información sobre la empresa, se encontraron ciertas dificultades a tener en cuenta como:

- El espacio no es el apropiado, es reducido.
- Población muy numerosa.
- No cuenta con un personal capacitado para disminuir el estrés laboral.
- Últimamente desde talento humano no se realizan ningún tipo de actividades para mejorar el ánimo en las condiciones laborales.

Por ello, un grupo de estudiantes del programa de licenciatura en educación física de la universidad de Córdoba se han propuesto llevar a cabo esta investigación y así realizar un aporte al entorno laboral desde el área de la educación física, Recreación y Deportes en el departamento de Córdoba.

Teniendo en cuenta lo anterior, se planteó la siguiente pregunta problema:

**¿Cuál es el estado de las relaciones interpersonales que afecten el ambiente laboral en los funcionarios de la empresa transporte trasbordar en la ciudad de Montería?**

## **2. Justificación**

La salud mental y Física de los trabajadores afectará en última instancia a la comunidad y sociedad (Ángel, 2016), en este mismo sentido, no tener un ambiente laboral en las mejores condiciones trae consigo alteración en el entorno social y personal del individuo; según lo primero (social), estar en el trabajo en disgusto con los compañeros disminuye la productividad de la empresa y salir del lugar de trabajo en estas mismas condiciones genera conflictos intrafamiliares como bien lo resalta el ministerio de salud en el 2016.

De acuerdo a lo anterior, Teniendo en cuenta el ámbito laboral, los funcionarios o trabajadores consideran a este, un espacio importante donde pasan la mayor parte del día, por esta razón es de vital importancia laborar en las mejores condiciones, de no ser así, ello genere largos periodos de estrés lo que puede ocasionar el desarrollo de enfermedades crónicas no transmisibles como obesidad o cardiopatías y en el mayor de casos desarrollar lo que se denomina síndrome de Burnout que de acuerdo con Saborío Morales & Hidalgo Murillo, (2015) fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral que afecta la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida.

Ahora bien, para mantener las relaciones interpersonales en óptimas condiciones de una empresa, uno de los mecanismos más eficaces como lo manifiesta la ley 1355 de 2009, en el párrafo del artículo n°5 a través de la actividad física, son las pausas activas.

Además de combatir enfermedades, la implementación de las pausas activas genera un espacio donde los funcionarios y superiores, experimentaran actividades diferente a su



entorno laboral. Con ello se mejoran los estados de ánimos, se disminuye el estrés producido por la jornada y por ende se fortalecen las relaciones interpersonales.

Las pausas activas, son las estrategias adecuadas para combatir los efectos adversos provocados por las altas cargas laborales. Uno de los efectos más relevantes, es que disminuye los niveles estrés.

A través de esta investigación se buscó determinar el estado de las relaciones interpersonales de la empresa Transporte Trasbordar de la ciudad de Montería y se propusieron recomendaciones, de acuerdo con las condiciones de estas, de actividades a desarrollar mediante las pausas activas y que ayude a motivar y fomentar la actividad Física en el trabajo en las empresas del departamento.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general:**

Determinar aspectos de las relaciones interpersonales que dificultan el ambiente laboral de los funcionarios de la empresa Transporte Traspasar en la ciudad de Montería y ofrecer recomendaciones para su intervención desde la actividad Física.

#### **3.2 Objetivos Específicos:**

- ✓ Describir aspectos de las relaciones interpersonales que están afectando a los funcionarios de la empresa Transporte Traspasar de la ciudad de Montería.
- ✓ Identificar el estado de la aptitud física en los funcionarios de la empresa Transporte Traspasar de la ciudad de Montería.
- ✓ Proponer un protocolo de pausas activas a modo de recomendación a un grupo de funcionarios de la empresa Transporte Traspasar S.A.S. de la ciudad de Montería.

## 4. Estado del arte

### 4.1 Antecedentes investigativos:

Las relaciones interpersonales han sido objeto de estudio en los últimos años lo cual se ha visto desde aportes investigativos en diversas partes del mundo, para el caso, se han buscado artículos a nivel mundial y nacional relacionados con relaciones interpersonales y pausas activas, se hizo la revisión para tomarlos como referencia en el proceso de investigación de la empresa transporte trasbordar S.A.S de la ciudad de Montería. Estos se organizaron de la siguiente manera:

Autores	Resultados
<b>Castro et al. (2011)</b>	Intervinieron en una población de trabajadores de la universidad de Antioquia, La muestra inicial fue de 343 personas y la final de 187. Hicieron una investigación de tipo cuantitativo, Cuasi experimental. Aplicaron el Cuestionario Nórdico Estandarizado para DME, acompañado de una Encuesta y encontraron que en los últimos 12 meses la mayoría de la población presentó DME en tres o cuatro segmentos corporales como cuello, espalda inferior, espalda Superior y muñeca. Al aplicar la T de Student intra-grupos, encontraron valores estadísticamente significativos, es decir, las pausas activas disminuyeron los DME en relación con los problemas del último año y en los últimos siete días.
<b>Díaz et al. (2011)</b>	Intervinieron a funcionarios que se desempeñan en las distintas unidades laborales de la institución pública, de la Comuna de Chillán. La muestra estuvo constituida por 194 personas. La investigación es descriptiva, exploratoria, aplicaron el Cuestionario Internacional de Actividad Física, antes y después de la intervención con pausas activas en los mismos individuos, para medir el nivel de actividad física. Como resultados encontraron que hubo una diferencia significativa después de la intervención, ya que aumenta el nivel de actividad física de los usuarios.
<b>Vásquez Jara (2015)</b>	Desarrolló su investigación en trabajadores del centro de salud Morales, la muestra de estudio corresponde a los 50 trabajadores de la Micro Red. Realizó una investigación no experimental de tipo descriptivo, correlacional, utilizando el método cuantitativo. Aplico la técnica de entrevista, utilizando la escala de relaciones interpersonales y el cuestionario de desempeño laboral. Finalmente, como resultado Obtuvo que el factor de relaciones interpersonales de comunicación y trato, son los factores que se encuentra con mayor frecuencia; y el factor actitudes aparece con menor frecuencia en los trabajadores, es decir, existe asociación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales.

<b>Cáceres et al. (2017)</b>	Realizaron un estudio cuasi-experimental con grupo control no aleatorizado, con trabajadores del área administrativa de una institución pública de Lima, Perú. Un total de 372 personas fueron invitadas a participar, con edades promedio de 38 años. 135 personas en el grupo intervención, quienes recibieron pausa activa y folletos informativos, y 127 en el grupo control, quienes recibieron solo folletos informativos. Como resultado encontraron que las pausas activas supervisadas más folletos informativos disminuyeron las molestias musculoesqueléticas en oficinistas.
<b>Ochoa et al. (2019)</b>	Hicieron una revisión de artículos, la cual se trata de una búsqueda orientada hacia artículos científicos publicados durante los últimos 5 años. Se trata de una investigación cuali-cuantitativa, de teoría fundamentada y que cuenta con un diseño cuasi experimental debido a que realizaron una revisión bibliográfica. Como resultado de la investigación se obtuvieron un total de 46 artículos. De esta manera concluyen que las pausas activas son un instrumento eficaz para mejorar la condición física de los trabajadores y su mejor desempeño en el ámbito laboral.
<p><b>Castro Arias, Múniera, Sanmartí, Valencia, Valencia &amp; González (2011) y Cáceres, Magallanes, Torres, Copara, Escobar &amp; Mayta Tristán (2017)</b> Encontraron en sus investigaciones mejoras en patologías musculo esqueléticas en trabajadores luego de protocolos de pausas activas esto amplia los beneficios que se tienen con la investigación, no solo buscar mejorar las relaciones interpersonales si no que ayudara a evitar el desarrollo de enfermedades no transmisibles como las patologías musculoesqueléticas en la población objeto de estudio.</p> <p>Por otro lado <b>Díaz, Hernández, Mena, Rebolledo &amp; Castillo (2011), Vásquez Jara (2015) y Ochoa, Guaman &amp; Castillo (2019)</b> encontraron en sus investigaciones que mediante las pausas activas es un instrumento eficaz para mejorar la aptitud física y el desempeño en entorno laboral esto ratifica que esta investigación no solo ayudara a mejorar la relaciones interpersonales dentro de la empresa, también ayudara a mejorar la parte organizacional, su talento humano, salud y generar hábitos saludables desde la actividad física mediante las pausas activas.</p>	

*Tabla 1 Tabla de Antecedentes investigativos.*

## **4.2 Marco teórico**

En el diseño, aplicación y análisis de datos de la presente investigación siempre ha existido una base teórica en la cual ha habido un sustento integrador de todo el proceso, se escogieron tres categorías fundamentales, que se detallan y profundizan a continuación atendiendo a la influencia que han tenido en el estudio y la claridad que han propiciado en todo el arduo proceso investigativo.

### **4.2.1 Pausas Activas**

Son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular. (Ministerio de Salud, 2015)

De igual forma, esta orientación estatal también expresa que para que sean bien estructuradas deben tener un contenido multifacético que ayude al organismo humano; Las pausas activas, no solo deben incluir actividades enfocadas en favorecer la movilidad articular general, estiramientos y juegos. Estas deben incluir ejercicios de fuerza y para el desarrollo de la condición cardiovascular, los cuales aumenten la intensidad física de la actividad laboral con el subsecuente aumento del gasto calórico, obteniendo doble beneficio, es decir, la reducción de las patologías laborales relacionadas con las posiciones prolongadas, movimientos repetitivos que pueden generar sobrecargas articulares, estrés y

por tanto síndromes por sobreuso (Burnout), y la reducción de las actitudes sedentarias buscando reducir el riesgo a desarrollar en el entorno laboral y las complicaciones asociadas a las Enfermedades no Trasmisibles (ENT) asociadas al sedentarismo, logrando a largo plazo un efecto benéfico en la salud de la población intervenida. Teniendo en cuenta estos preceptos orientadores se corrobora que las pausas activas son claves para mejorar las relaciones interpersonales y esto incida en el ambiente laboral para el caso el del presente trabajo.

#### **4.2.2 Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales como teoría que incide en el mejoramiento de ambientes en todos los aspectos ha sido conceptualizado como; el conjunto que tiene el ser humano de establecer comunicación con otras personas pues están destinados a convivir, relacionarse y compartir sus experiencias con los demás. (Barceló, 2008; citado por Juantá, 2018).

De igual forma Para Fernández (2003), “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

Desde estas perspectivas las relaciones interpersonales deben ser tenidas en cuenta en los espacios laborales, ya que son fundamentales para que los procesos, la convivencia, la productividad y la eficiencia se vean reflejados en las empresas.

### **4.2.3 Actividad Física**

La actividad física, es considerada como un movimiento intencional que se da por algunas circunstancias y en diferentes formas, por tal razón los movimientos que se realizan en el campo laboral hacen parte de este espectro, pero los aspectos repetitivos y rutinarios en este campo hacen necesaria la intención de mejorar la eficiencia motriz y corporal en el campo laboral, por lo que deben ser combinados esos movimientos bien sea con ejercicio físico, juegos o deportes concebidos como actividad física que intervengan a partir de pausas activas y disminuir los riesgos de desarrollar enfermedades crónicas no transmisibles en el entorno laboral.

Para la OMS actividad física; Son todos los movimientos que forman parte de la vida diaria, incluyendo el trabajo, la recreación, el ejercicio y las actividades deportivas (Organización mundial de la salud, 2018). Para el caso de la presente investigación se aborda la actividad física como hábito saludable y de mejora de la calidad de vida y laboral, desde la recomendación de las pausas activas, puesto que los tiempos modernos, además de las exigencias de la vida laboral, el ser humano también se enfrenta a dificultades de relaciones interpersonales, así como también enfermedades mentales y físicas.

## **5. Marco Legal**

La constitución política de Colombia manifiesta que El trabajo es un derecho u una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Art.25).

También, la ley 1355 de 2009 resalta que las estrategias para promover Actividad Física. Se impulsarán las siguientes acciones para promover la actividad física: – El Ministerio de Educación Nacional y las Instituciones Educativas en desarrollo de las Leyes 115 de 1994 y 934 de 2004, promoverán el incremento y calidad de las clases de educación física con personal idóneo y adecuadamente formado, en los niveles de educación inicial, básica y media vocacional. (Arti.5).

Todo lo soportado en la ley anterior para esta investigación se ve reflejado en el Parágrafo del artículo 5 de la ley 1355 de 2009 y manifiesta: El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales.

.



## **6. Metodología**

### **6.1 Enfoque y alcance**

De acuerdo con Sampieri et al. (2014) esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo porque la naturaleza de las variables es de origen numérico y el análisis estadístico es imprescindible para el desarrollo de la investigación. Tuvo un alcance descriptivo porque se dio a conocer el fenómeno estudiado y un diseño no experimental porque no se manipuló ningún tipo de variables.

### **6.2 Población y muestra**

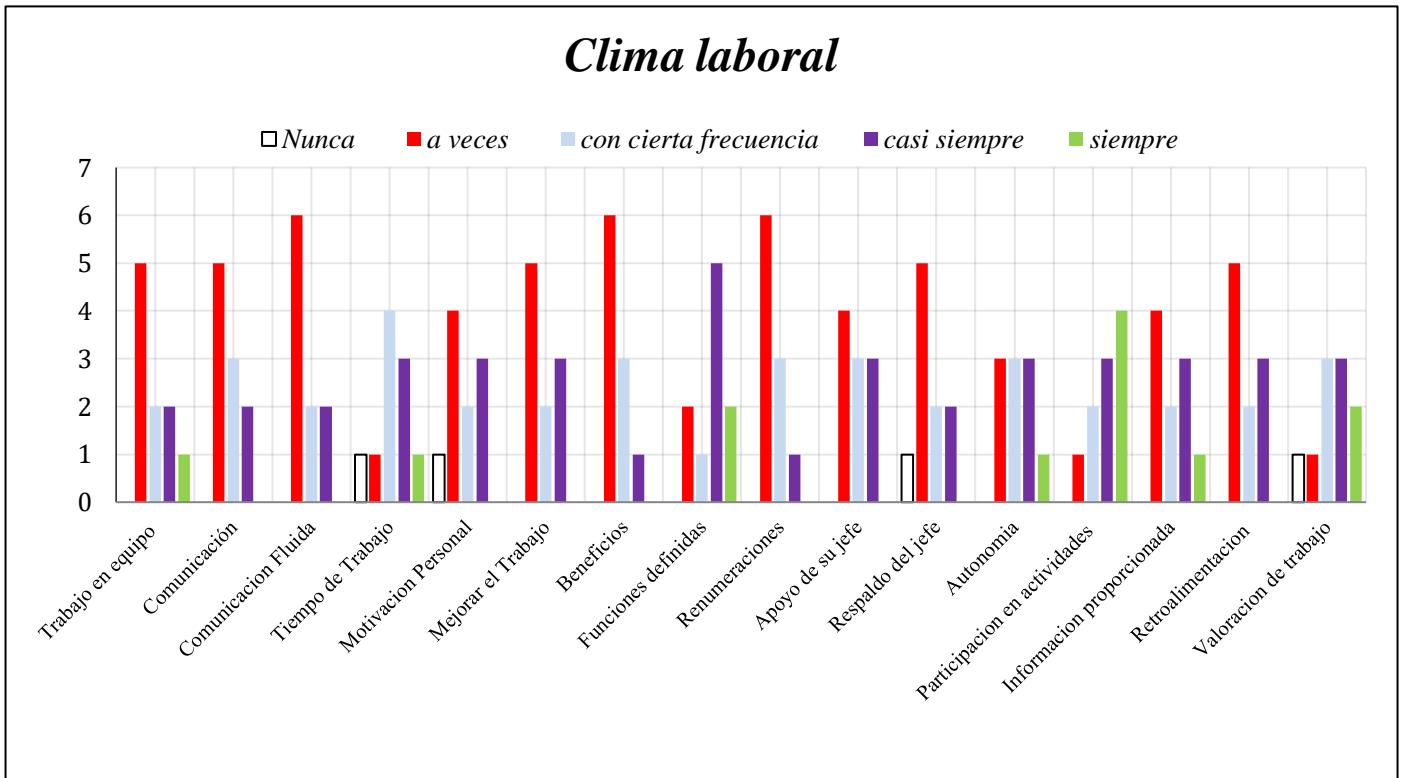
La población objeto de estudio fueron 32 funcionarios de la empresa Transporte Trásbodar S.A.S, la muestra estuvo conformada por 10 funcionario; 5 mujeres y 5 hombres con edades entre 28-40 años. Como criterio de inclusión se tuvo en cuenta los aspectos éticos de la resolución 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Como primer criterio de inclusión fue ser funcionario activo de la empresa Transporte Trásbodar, querer participar de forma voluntaria en esta investigación y firmar un consentimiento informado. Se les aplicó el cuestionario PAR-Q (Physical Activity Readiness Questionnaire) Para determinar el estado de la aptitud Física y si puede o no realizar cada una de las actividades que se recomendaron.

Se aplicó LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL a los funcionarios de la empresa Transporte Trásbodar desarrollada por COPEME que es un Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de Pequeñas y Microempresa; También, es una Asociación Civil sin fines de lucro, conformada por 38 ONG del país. La encuesta cuenta

con 25 preguntas cerradas y 1 una abierta para un total de 26. Solo se tuvo en cuenta las preguntas cerradas.

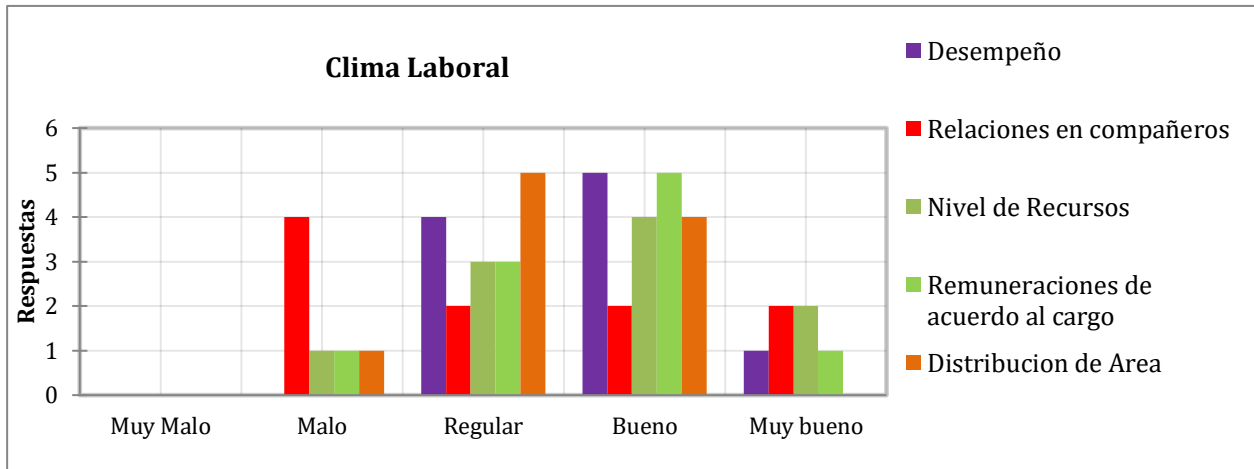
El Procesamiento de la información y la recolección de datos, se tabuló y se analizó en matriz Excel de office 2016.

## 7. Resultados



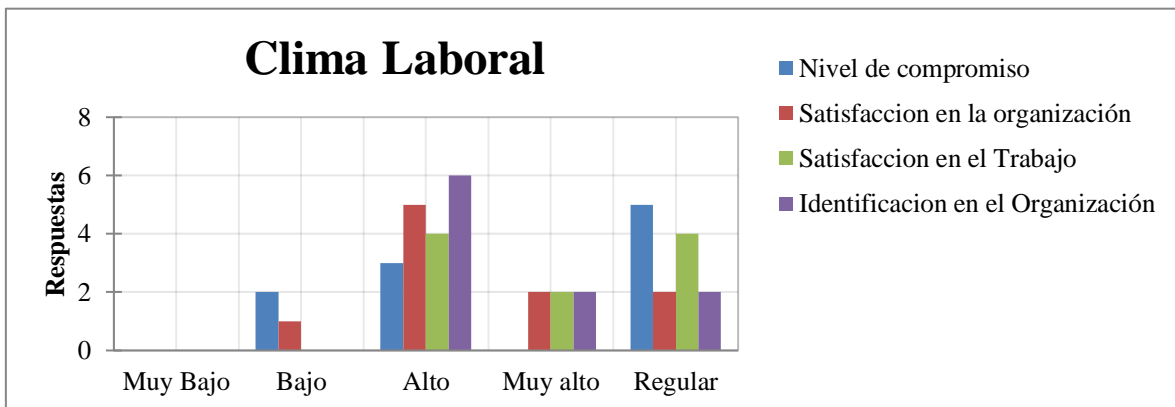
*Gráfica 1 De acuerdo con esta sección de respuestas se resalta que el grupo de funcionarios de la empresa Transporte Traslador no tienen facilidad para el trabajo en equipo, no es buena la comunicación, tienen poca motivación, bajos beneficios pocas remuneraciones, el apoyo por parte de los jefes es esporádico y muy pocas veces retroalimentación del desempeño que tienen en la empresa*

Teniendo en cuenta la gráfica anterior, en la cual se valora el trabajo en equipo la comunicación y la comunicación fluida son criterios importantes para mantener una buena relación interpersonal, en esta población son criterios para mejorar. Mejoras en el trabajo, beneficios, remuneraciones, apoyo y respaldo del jefe y la retroalimentación son aspectos que la empresa no tiene a favor, por lo tanto, afecta directamente a sus funcionarios. Todo ello responde al porqué de los inconvenientes presentados en los últimos años, lo que hace necesario que se haga una intervención para cambiar todos esos aspectos de las relaciones interpersonales que están afectando el funcionamiento de la empresa y el talento humano.



*Gráfica 2 En esta sección de respuesta, el desempeño es bueno, la relaciones entre compañeros no es adecuada, el nivel de recursos está en buenas condiciones al igual que la remuneración*

Según la gráfica anterior, la relación entre compañeros, el desempeño y la distribución del área también están afectando las relaciones interpersonales en la empresa Transporte Traslado. Esto indica que al no tener buenas relaciones interpersonales el desempeño se afecta, lo que genera un mal clima laboral situación que afecta en gran medida el andamiaje interpersonal, convivencial y productivo en la empresa, la cual por su razón social necesita excelentes relaciones entre compañeros de trabajo.



*Gráfica 3 En estas secciones de respuesta no se encontraron aspectos que puedan afectar las relaciones interpersonales de forma directa, por lo que la empresa presta buenas condiciones a sus trabajadores, pero debe tener en cuenta el nivel de compromiso.*

En esta sección de preguntas, cada uno de los aspectos son considerados “alto” por la población objeto de estudio lo que indica que todos los indicadores de la gráfica se encuentran normales en el entorno laboral a excepción del nivel de compromiso, debe ser intervenido para evitar que se convierta en un inconveniente a futuro y nuevamente se altere el entorno laboral, afectando la productividad de la empresa.

### Estado de la aptitud Física.

SI	NO	PAR-Q Cuestionario de preparación para la actividad física-Physical Activity Readiness Questionnaire
	X	1- ¿le ha dicho alguna vez un médico que tiene una enfermedad del corazón y le ha recomendado realizar actividad física solamente con supervisión médica?
	X	2- ¿Nota dolor en el pecho cuando realiza actividad física?
	X	3- ¿Ha notado dolor en el pecho en reposos en el último mes?
	X	4-¿Ha perdido la conciencia o el equilibrio después de notal sensación de mareo?
	X	5-¿Tiene algún problema en los huesos o en las articulaciones que podría empeorar a causa de la actividad física que se propone realizar?
	X	6-¿Le ha prescrito su médico medicación para la presión arterial?
	X	7- ¿Está al corriente, ya sea por propia experiencia o por indicación de un médico, de cualquier otra razón que le impide hacer ejercicio si supervisión médica?

*Tabla 2 Preguntas y respuestas del cuestionario PAR-Q.*

La respuesta de todos los funcionarios que participaron en esta investigación fue NO, por lo tanto, todos los individuos son aptos al no presentar algún síntoma o condición que pueda afectar su salud. Pueden realizar/aplicar las recomendaciones de este trabajo de investigación

Es importe resaltar que, al aplicar el cuestionario, si una persona responde si, deberá consultar al médico y participar en algún programa de actividad física solo bajo recomendación de este.

## **8. Conclusiones.**

La aptitud física de los funcionarios se encuentra en condiciones para realizar un programa de actividad física. Los aspectos de las relaciones interpersonales como, el trabajo en equipo, la comunicación, comunicación fluida, los pocos beneficios y la relación entre compañeros, son los criterios que se encuentran en peores condiciones y ha generado inconvenientes en el desempeño individual y grupal en esta población objeto de estudio.

De acuerdo con lo anterior, se concluye lo siguiente:

- El trabajo en equipo de la empresa Transporte Traslado, no es el adecuado. Esto ha empeorado los resultados de la empresa cuando se hacen tareas en equipo.
- La comunicación no es la más indicada y eso ha generado retraso en algunos servicios de la empresa. También, es poca la comunicación fluida, resultado de mal clima laboral.
- La relación entre compañeros no es la más adecuada y hacer varios trabajos por equipo tiende a generar inconformidad entre compañeros por falta compromiso.

Para terminar, el estado de todos estos componentes (trabajo en equipo, comunicación, comunicación fluida, relación entre compañeros etc...) ha impactado de forma negativa en la productividad de cada uno de los funcionarios involucrados en esta investigación y por ende el funcionamiento en condiciones “normales” de la empresa. Estos resultados serán socializados con la población objeto de estudio para fortalecer estos indicadores y mejorar la relación interpersonal de los funcionarios.

## 9. Recomendaciones.

Por medio de estas recomendaciones se busca motivar a los trabajadores de la empresa Transbordar y generar hábitos de pausas activas para mejorar sus relaciones interpersonales y prevenir el riesgo de posibles enfermedades laborales causadas posiblemente por el sedentarismo o la monotonía en el lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta algunos autores como el Ministerio de salud (2016); Feldman y Blanco (2006) y lo demás autores incluidos en esta investigación, se desarrolló la siguiente propuesta de actividad física mediante pausas activas con el siguiente protocolo:

Mes	Día	Semana 1	Día	Semana 2	Día	Semana 3	Día	Semana 4
<b>Junio</b>	1	Charla sobre relaciones interpersonales	8	Estiramientos y rondas	15	Estiramiento y dinámicas emociones	22	Estiramientos y mímica
<b>Actividades</b>	2	Estiramiento y ronda dinámicas	9	Baile del lápiz y trasporte de macarrones	16	El ciego y ¿dime lo que piensas?	23	Ejercicio reacción, gimnasia cerebral y ejercicio de coordinación
	3	Actividad física musicalizada	10	Actividad física musicalizada	17	Actividad física musicalizada	24	Actividad física musicalizada
	4	Trasporte de Objetos y lentejas.	11	Pelota revoltosa y bolos	18	Improvisación de baile y batalla de números	25	Lápiz en vaso y aguja
	5	Karaoke	12	Karaoke	19	Karaoke	26	Karaoke
<b>Tiempo</b>	20 minutos							

*Tabla 3 Protocolo de entrenamiento*

## 10. Bibliografía

- Ángel, P. M. (2016). Entorno laboral saludable. Ministerio de salud, 24.
- Cáceres Muñoz, V. S., Magallanes Meneses, A., Torres Coronel, D., Copara Moreno, P., Escobar Galindo , M., & Mayta Tristán , P. (2017). Efectos de un programa de pausas activas más folletos informativos en la disminución de las molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. Redalyc, 01-03.
- Castro Arias, E., Múnera , J., Sanmartín Velásquez, M., Valencia Zuluaga, N., Valencia Gil, N., & González Palacio, E. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. Educación Física y Deporte, 01-03.
- Constitución política de Colombia. (1991. Artículo 25.
- Díaz Martínez, X., Mardones Hernández , M. A., Mena Bastias , C., Rebolledo Correño , A., & Castillo Rematal , M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. Scielo, 01-04.
- Feldman , L., & Blanco , G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: Un nuevo reto para las organizaciones. Facultad de medicina.
- Fernández, M. (2010). Relaciones interpersonales. Distrito Federal: Hispanoamericana.
- Gonzales, Y. I. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte, 2017. (tesis en maestría en servicio social de la salud). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.



Juantá Güinac, R, F. (2018). Relaciones interpersonales y atención al usuario (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Ministerio de salud (Julio de 2016). Actividad física en el entorno laboral.

Ministerio de salud (2015). Pausas activas.

Ley 1355. Diario oficial de la republica de Colombia, Bogotá, 14 de octubre de 2009,

Organización mundial de la salud. (23 de 05 de 2007). Obtenido de

[https://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf?ua1](https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf?ua1)

Organización mundial de la salud. (23 de 02 de 2014). Obtenido de

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

Ochoa César, Guaman Klever, Castillo, Jéssica. (2019) Pausas activas en las empresas públicas y privadas del ordenamiento jurídico ecuatoriano

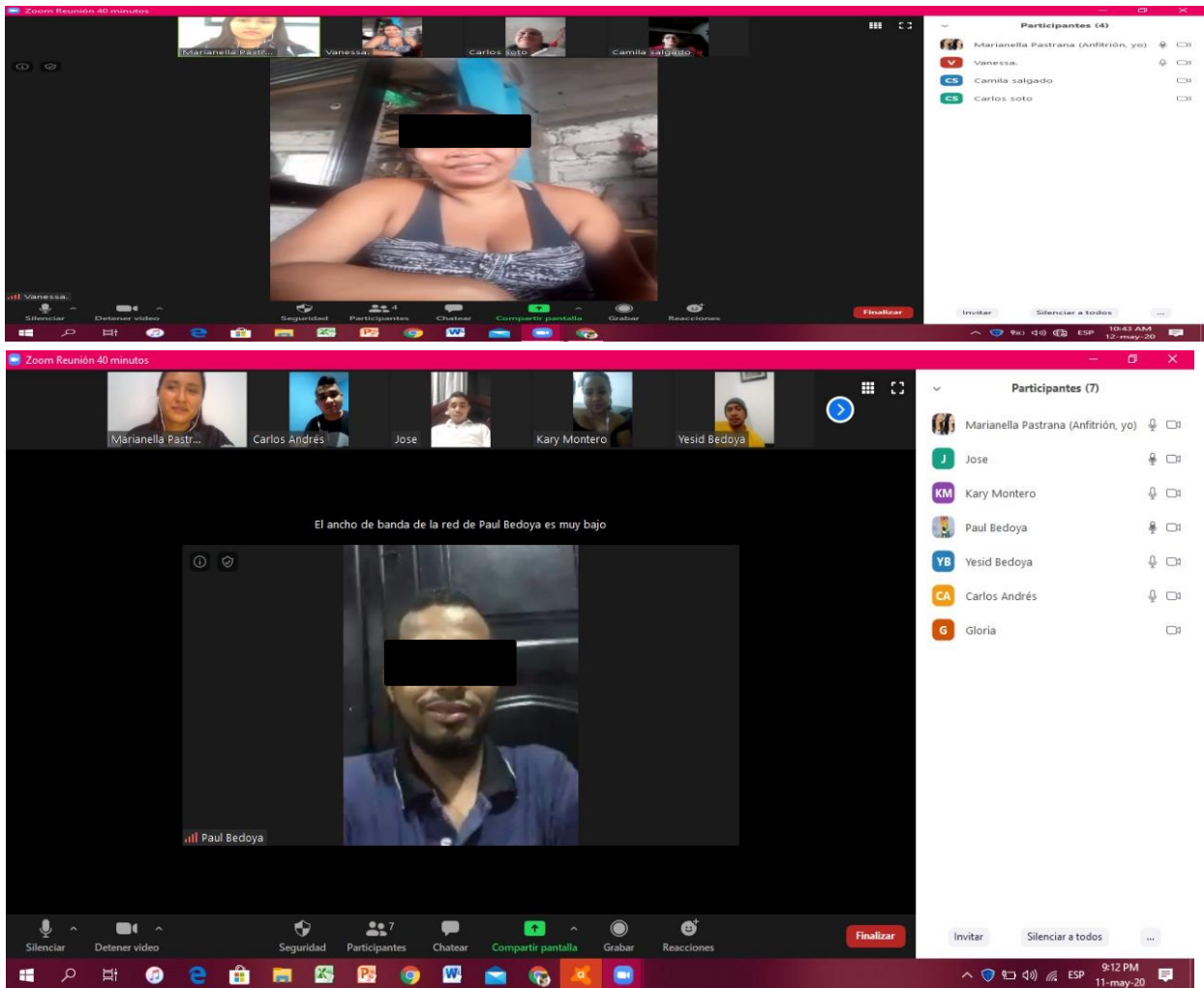
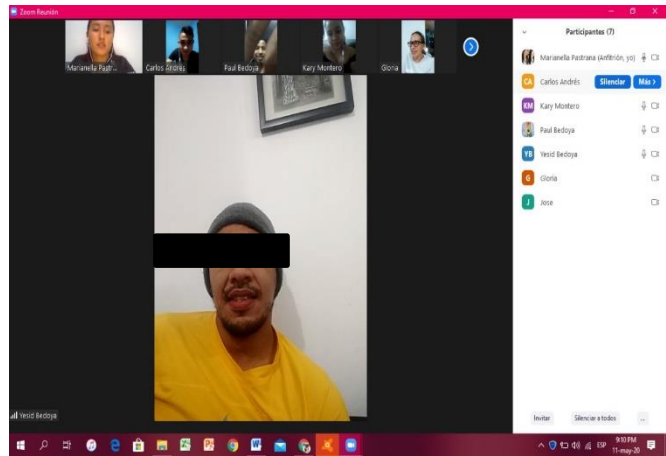
www.revistanegotium.org.ve / núm. 4 4 (año 15) pág. 5-12

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2015). Síndrome de Burnout. Scielo, 01-02.

Sampieri, R. H., Fernández Callado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación. Santa fe: McGRAW-HILL.

Vásquez Jara, L. I. (2015). Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto.

## 11. Anexos



## ANEXO 3: ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

# Encuesta de Clima Laboral

La presente encuesta tiene como objetivo principal obtener información sobre nuestro Clima Organizacional. Los resultados nos van a ayudar en la toma de decisiones y/o acciones en beneficio de todo el personal.

A continuación encontrarás una serie de afirmaciones y preguntas, las cuales agradeceremos respondas con la mayor sinceridad y honestidad posible, marcando la alternativa que mejor describa lo que sientes o piensas. No existen respuestas correctas o incorrectas. Esta encuesta es anónima.

**1** En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo

☐ Nunca

☐ A veces

☐ Con cierta Frecuencia

☐ Casi Siempre

☐ Siempre

**2** Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es

☐ Muy Malo

☐ Malo

☐ Regular

☐ Bueno

☐ Muy bueno

**3** Existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo

☐ Nunca

☐ A veces

☐ Con cierta frecuencia

☐ Casi Siempre

☐ Siempre

**4** Existe comunicación fluida entre mi Región y la sede central.

☐ Nunca

☐ A veces

☐ Con cierta frecuencia

☐ Casi Siempre

☐ Siempre

**5** Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo

☐ Nunca

☐ A veces

☐ Con cierta Frecuencia

☐ Casi Siempre

☐ Siempre

**6** Los jefes en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal

☐ Nunca

☐ A veces

☐ Con cierta Frecuencia

☐ Casi Siempre

☐ Siempre

**7** La relación entre compañeros de trabajo en la organización es

- |                                |                                 |                               |
|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> Muy Mala | <input type="radio"/> Mala      | <input type="radio"/> Regular |
| <input type="radio"/> Buena    | <input type="radio"/> Muy Buena |                               |

**8** La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo.

- |                                    |                               |   |
|------------------------------------|-------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Nunca        | <input type="radio"/> A veces | <input type="radio"/> Con Cierta Frecuencia |
| <input type="radio"/> Casi Siempre | <input type="radio"/> Siempre |   |

**9** La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores

- |                                    |                               |   |
|------------------------------------|-------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Nunca        | <input type="radio"/> A veces | <input type="radio"/> Con Cierta Frecuencia |
| <input type="radio"/> Casi Siempre | <input type="radio"/> Siempre |   |

**10** En la organización las funciones están claramente definidas

- |                                    |                               |   |
|------------------------------------|-------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Nunca        | <input type="radio"/> A veces | <input type="radio"/> Con Cierta Frecuencia |
| <input type="radio"/> Casi Siempre | <input type="radio"/> Siempre |   |

**11** Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado

- |                                    |                               |   |
|------------------------------------|-------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Nunca        | <input type="radio"/> A veces | <input type="radio"/> Con cierta Frecuencia |
| <input type="radio"/> Casi Siempre | <input type="radio"/> Siempre |   |

**12** El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la organización es

- |                                |                                |                               |
|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> Muy Bajo | <input type="radio"/> Bajo     | <input type="radio"/> Regular |
| <input type="radio"/> Alto     | <input type="radio"/> Muy Alto |                               |

**13** Siento apoyo en mi jefe cuando me encuentro en dificultades

- |                                    |                               |   |
|------------------------------------|-------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Nunca        | <input type="radio"/> A veces | <input type="radio"/> Con Cierta Frecuencia |
| <input type="radio"/> Casi Siempre | <input type="radio"/> Siempre |   |

**14** Mi jefe me respalda frente a sus superiores

- |                                    |                               |   |
|------------------------------------|-------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Nunca        | <input type="radio"/> A veces | <input type="radio"/> Con Cierta Frecuencia |
| <input type="radio"/> Casi Siempre | <input type="radio"/> Siempre |   |

**15** Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.

- ☐ Nunca ☐ A veces ☐ Con Cierta Frecuencia  
☐ Casi Siempre ☐ Siempre

**16** Participo de las actividades culturales y recreacionales que la organización realiza.

- ☐ Nunca ☐ A veces ☐ Con Cierta Frecuencia  
☐ Casi Siempre ☐ Siempre

**17** Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo

- ☐ Nunca ☐ A veces ☐ Con cierta Frecuencia  
☐ Casi Siempre ☐ Siempre

**18** Mi jefe me brinda la retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño.

- ☐ Nunca ☐ A veces ☐ Con cierta Frecuencia  
☐ Casi Siempre ☐ Siempre

**19** El nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuento para realizar bien mi trabajo es

- ☐ Muy Mala ☐ Mala ☐ Regular  
☐ Bueno ☐ Muy Bueno

**20** Los jefes reconocen y valoran mi trabajo

- ☐ Nunca ☐ A veces ☐ Con Cierta Frecuencia  
☐ Casi Siempre ☐ Siempre

**21** Mi remuneración, comparada con lo que otros ganan y hacen en la organización, está acorde con las responsabilidades de mi cargo

- ☐ Muy Mala ☐ Mala ☐ Regular  
☐ Buena ☐ Muy Buena

**22** La distribución de la carga de trabajo que tiene mi área es

- ☐ Muy Mala ☐ Mala ☐ Regular  
☐ Buena ☐ Muy Buena

**23** ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por pertenecer a la organización?

☐ Muy Bajo

☐ Bajo

☐ Regular

☐ Alto

☐ Muy Alto

**24** ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización?

☐ Muy Bajo

☐ Bajo

☐ Regular

☐ Alto

☐ Muy Alto

**25** ¿Cómo calificaría su nivel de identificación con la organización?

☐ Muy Bajo

☐ Bajo

☐ Regular

☐ Alto

☐ Muy Alto

**26** Te agradeceremos nos hagas llegar algunos comentarios acerca de aspectos que ayudarían a mejorar nuestro ambiente de trabajo.

---

---

---

## Consentimiento informado

Montería, Córdoba, Colombia.

Yo \_\_\_\_\_ funcionario de la empresa transporte trasbordar identificado con cedula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ con fecha de expedición día\_\_\_\_ mes\_\_\_\_ año\_\_\_\_ autorizo de forma voluntaria participar en la investigación titulada **RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA TRANSPORTE TRASBORDAR S.A.S EN LA CIUDAD DE MONTERÍA: ESTADO Y RECOMENDACIONES DESDE LA ACTIVIDAD FÍSICA** que se desarrollará por estudiantes de la universidad de Córdoba del programa de Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte.

Firma

---